Niveau(x) d'enseignement: S Numéro ECUO : 8470444
Centre d'intérêt: 610

Pineau, Gaston, 1939-.

Recherche-participation sur les besoins de formation du personnel des Services aux étudiants / [Gaston Pineau ; pour l'] Université de Montréal, Service d'éducation permanente, Division de la recherche. -- Montréal : Le Service, 1970.
ii, 52 f. : graph. ; 28 cm.

Descripteur(s): *Services aux étudiants *Vie étudiante *Formation du personnel *Perfectionnement *Besoins *Personnel administratif *Questionnaire *Secondaire (Niveau) *Collégial (Niveau)

Identificateur(s) de nom: *Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation (Montréal, Québec)

En janvier 1970, le Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation (CADRE) demandait au Service d'éducation permanente (SEP) de l'Université de Montréal un instrument pour: 1. analyser les besoins et objectifs de formation du personnel des Services aux étudiants (SAE); 2. élaborer des programmes de formation pour cette même population. Le présent document contient: 1. le modèle général de la démarche proposée par le SEP; 2. l'historique de la phase d'ajustement des organismes concernés; 3. les informations recueillies lors de l'analyse des besoins et objectifs.

La phase d'analyse s'est faite à l'occasion de deux sessions de deux jours chacune qui ont eu lieu à St-Donat en juin 1970. La première session regroupait le personnel des Services aux étudiants des CEGEP et de l'ACQ, la seconde session le personnel des SAE de l'AIES. Pour guider le travail, on a utilisé une grille d'analyse due à Ardoino et distinguant cinq niveaux de réalité (personnes, inter-relations, groupe, organisation et institution) et deux instruments, qui sont: 1. un sondage par questionnaire, reproduit en annexe, dans lequel 132 personnes ont décrit leur formation, leur passé professionnel, leurs besoins et objectifs de formation; 2. la discussion par petits groupes de travail de dix à douze personnes.

Les résultats du sondage révèlent que la population répondante est relativement diplômée. Elle est hypersensible aux problèmes de groupe et très sensible aux problèmes personnels, relationnels et organisationnels. Sa motivation essentielle pour la formation est le perfectionnement professionnel et les moyens préconisés sont avant tout les stages et les sessions, sans exclure cependant les cours. Les rapports des plénières montrent que la formation doit favoriser la professionalisation spécifique et à part entière des personnes travaillant dans les Services aux étudiants.

Type de document: r

EDUQ 8470444

RECHERCHE - PARTICIPATION

SUR LES BESOINS DE FORMATION

du

Personnel des Services aux étudiants

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
Service d'éducation permanente
Division de la recherche

EDUQ 8470444

R E C H E R C H E - P A R T I C I P A T I O N
S U R L E S B E S O I N S D E F O R M A T I O N

du

Personnel des Services aux Etudiants

Université de Montréal
Service d'Education Permanente
Division de la Recherche
Octobre 1970

Cette recherche-participation a associé le plus grand nombre possible d'intéressés, et plus particulièrement:

Raymond Turcotte (CADRE)

Charles Widmer
Michel Doray
Pierre Amyot
Gaston Pineau
} (SEP)

Rédaction assurée par
Gaston Pineau

Secrétariat assuré par
Sylvie Danino

PRESENTATION

Les milieux d'éducateurs d'adultes et, plus récemment, des porte-parole des étudiants adultes, ont souligné à plusieurs reprises et avec insistance la nécessité de rompre avec cette vieille habitude de la plupart de nos institutions d'enseignement de concevoir des programmes en vase clos, sans le concours de ceux auxquels ils sont destinés et qui doivent fournir, dans l'appréciation des besoins de formation, un apport essentiel. Ils ont commencé aussi à dénoncer les dangers qu'il y a à maintenir une distinction trop facile et souvent purement théorique entre recyclage et formation, et même entre formation technique et formation générale.

Le Service d'éducation permanente de l'Université de Montréal, depuis longtemps averti de ces écueils, invite des représentants du milieu à participer à l'élaboration de chacun de ses programmes. Des "comités conjoints" sont créés, qui ont pour première tâche de définir les besoins de formation de ceux pour qui le programme s'élabore.

Comme chacun sait, qui a entrepris un jour de procéder en cette manière, la définition précise de ces besoins ne peut pas se faire allègrement et sans difficulté. Les instruments nous manquent qui nous permettraient d'y procéder méthodiquement, sans frais exorbitants et en mettant à profit, dans la mesure du possible, les ressources conjuguées des différents agents de la formation : étudiants, professeurs, administrateurs, employeurs...

Le document de travail qu'on va lire n'a pas la prétention de proposer, en son état définitif, un tel instrument. Il nous paraît marquer, cependant, une étape utile et à ce titre mériter une certaine diffusion dans les milieux de formation des adultes, que nous invitons, par ailleurs, à nous faire connaître leurs réactions. Ainsi pourra se construire, à partir d'expériences diverses, un instrument moins imparfait.

Le Service d'éducation permanente de l'Université de Montréal se propose d'entreprendre incessamment d'utiliser une deuxième fois cette méthode de travail, en collaboration avec un autre groupe pour lequel doit être préparé un programme de formation.

Le Directeur

G. Daoust

Gaëtan Daoust

SOMMAIRE

Page

Introduction..... 1

Chapitre I:

MODELE GENERAL DE LA DEMARCHE..... 2

I.1 Brève description d'un modèle systémique..... 2

I.2 Application du modèle à l'opération SEP - CADRE - SAE 6

Chapitre II:

HISTORIQUE DE LA PHASE D'AJUSTEMENT..... 9

Chapitre III:

PHASE D'ANALYSE DES BESOINS ET OBJECTIFS DE FORMATION..... 13

III.1 Vue générale 13

III.2 Résultats du sondage 20

III.2.1 Représentativité des répondants..... 20

III.2.2 Identification des répondants..... 23

- Sexe - Etat civil - Age
- Formation
- Passé professionnel

III.2.3 Besoins et objectifs de formation..... 29

III.2.3.1 Profil du plan global de formation..... 29

III.2.3.2 Détails statistiques..... 32

a/ Problèmes rencontrés..... 32

b/ Formation systématique suivie actuellement..... 34

c/ Formation souhaitée..... 36

Page

III.3.4 Conclusion sur les résultats du sondage..... 41

III.3 Rapports des groupes présentés à la plénière finale de chaque session . 42

III.3.1 Session CEGEP - ACQ 42

III.3.2 Session AIES..... 43

CONCLUSION GENERALE 46

ANNEXE I : Exemplaire du sondage 48

II : Etat de la recherche concernant le concept de besoin 51

III : Tableau synthétisant les données concernant l'AIES et présenté à la session de cette Association..... 52

INTRODUCTION

En janvier 1970, le Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation (CADRE) demandait au Service d'Education Permanente (SEP) de l'Université de Montréal un instrument pour :

1- analyser les besoins et objectifs de formation du personnel des Services aux Etudiants (SAE);

2- élaborer des programmes de formation pour cette même population.

Après négociations, la Division des Grades et Certificats et la Division de la Recherche du SEP se sont engagées à proposer une démarche pour atteindre ces objectifs. Dans les pages suivantes nous présentons :

1- le modèle général de la démarche;

2- l'historique de la première phase;

3- les informations fournies lors de la seconde phase par 132 personnes des SAE; informations concernant leur état civil, leur formation, leur passé professionnel et leurs besoins et objectifs de formation.

La troisième phase, phase de programmation, est actuellement en cours, et ce document a pour objectif d'apporter l'information nécessaire à sa réalisation.

Chapitre I

Modèle général de la démarche

La demande de CADRE s'inscrit pour le SEP dans une activité importante qui est l'élaboration de nouveaux programmes universitaires de formation.

Chaque responsable d'élaboration de programmes a sa politique, sa stratégie, son style propre. Cependant certaines constantes existent :

1- partir non d'une discipline, mais de l'homme en situation, et plus concrètement encore de groupes d'hommes en situation;

2- arriver à des programmes multidisciplinaires;

3- passer par un certain nombre de phases incluant la participation optima de tous les intéressés.

Dans le cas particulier de l'opération SEP - CADRE - SAE, ces constantes se sont structurées au sein d'un modèle qui s'inspire de l'approche systémique. Les composantes essentielles de ce modèle vont d'abord être rapidement décrites afin de situer plus clairement leur application à l'opération.

I.1 Brève description d'un modèle systémique

A titre provisoire et pour préciser un premier modèle, nous allons donner une description structurelle[1] d'un système en nous servant de la termi-

[1] Répondant à la question quoi: quels éléments composent un système ? Par opposition à une description opérationnelle répondant à la question comment : comment fonctionne un système.

nologie de S.L. Optner[2]. Nous partirons de sa définition : "un système est un ensemble d'objets et un ensemble de relations entre ces objets et leurs attributs[3]". Et nous développons seulement ce qui concerne les objets, qui pour lui sont les paramètres d'un système : les données, les processus, les résultats, le contrôle par retour et les restrictions sur le système (cf. Figure I).

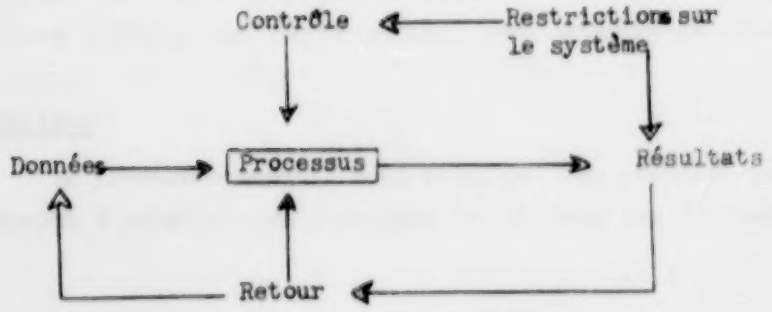


Figure I : Paramètres d'un système[4].

---

2 L'analyse des systèmes et les problèmes de gestion. Paris, Dunod, 1968 Traduction française par V. Renard.

Cette terminologie n'est pas jugée suffisamment explicite par E. Maccia et les autres auteurs de Development of Educational Theory Derived from Three Educational Theory Models. ERIC, Déc. 66. Actuellement ces auteurs font des recherches pour utiliser les concepts issus des théories des ensembles, de l'information et des graphes dans un cadre systémique. Nous utilisons cependant cette terminologie comme instrument de référence, quitte ensuite à la raffiner ou à la modifier.

3 Ibid., p. 33
4 Ibid., p. 56

(1) Les données

Le rôle des données est de fournir l'impulsion initiale qui doit permettre au système de fonctionner. Dans un système d'éducation, les données sont, par exemple, les étudiants, les professeurs, l'information, les administrateurs, les responsables, etc...

(2) Processus

Le terme processus fréquemment utilisé pour définir l'état dynamique d'un système, est défini par la totalité des éléments englobés dans les objets, les attributs et les relations, pour produire un résultat donné.

(3) Résultats

Le processus aboutit à un résultat. Le résultat est l'objectif que l'on cherche à atteindre en combinant les objets, les attributs et les relations.

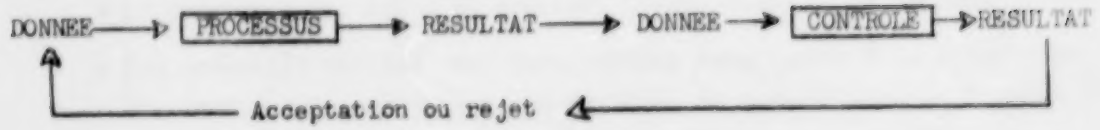
(4) Le contrôle par retour

Le retour est effectué par un sous-système qui compare un résultat à un critère. On dit qu'il y a contrôle lorsque le système se trouve supervisé dans son ensemble. Dans ce cas, le système continue à fonctionner en corrigeant les différences entre les résultats et les critères. Le retour implique l'existence d'un sous-système permettant de prévoir les résultats afin de mettre en place ou de continuer le contrôle et de mesurer l'écart entre le résultat effectif et le résultat prévu.

Le contrôle peut être interne, c'est-à-dire constituer un des éléments du processus, qui intervient à l'intérieur de ce processus. Il peut être externe et alors n'intervient que pour vérifier le résultat final.

Système à contrôle interne

Système à contrôle externe



(5) Restriction sur le système

Les restrictions qui pèsent sur un système sont de deux sortes : l'objectif et la contrainte. La restriction du système est le fait d'un ou de plusieurs agents que l'on appellera acquéreur(s) du résultat du système. De façon schématique on peut dire que l'acquéreur du système agit sur le résultat et sur le contrôle.

I.2 Application du modèle à l'opération SEP - CADRE - SAE

La figure II est l'application du précédent modèle à l'opération SEP - CADRE - SAE. L'intérêt d'une telle application nous semble essentiellement résider dans le fait de pouvoir offrir une représentation structurée de l'ensemble de l'opération.

(1) Les données ont été spécifiées par le terme plus dynamique d'agents. Ils appartiennent à 8 groupes aux rôles différents :

- Le personnel des SAE d'où provient l'initiative de la demande
- Les exécutifs des SAE des institutions appartenant à la Fédération des CEGEP, à l'Association des Collèges du Québec (ACQ) et à l'Association des Institutions d'Enseignement Secondaire (AIES). Ce sont ces exécutifs qui sont chargés de concrétiser les demandes issues des Assemblées Générales du Personnel des SAE.
- Le responsable des SAE à CADRE, qui met à la disposition des institutions mentionnées des ressources en animation, développement et recherche en éducation.
- Des responsables au SEP
  - de la mise sur pied de programmes
  - de l'animation
  - de la recherche
- Les facultés intéressées par l'élaboration de tels programmes
- Les "professeurs" ou personnes ressources pour tel ou tel apprentissage.

(2) Avec cette pluralité d'agents, il est évident que la première phase du processus fut une phase d'ajustement autour du projet en vue de définir le type d'intervention possible et les instruments nécessaires. Les ajustements se sont faits en fonction des objectifs et des différentes contraintes.

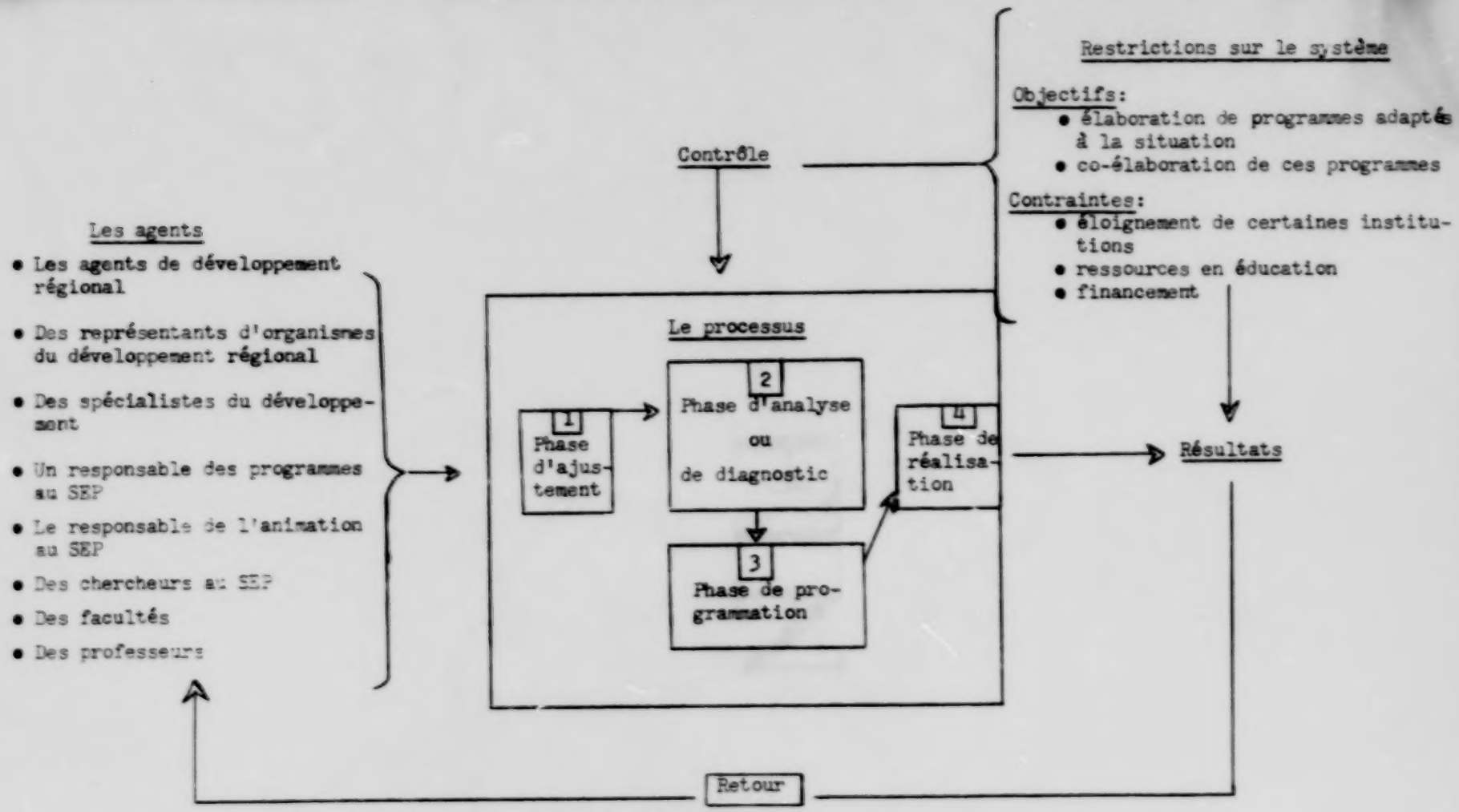


Figure II : Schéma de la démarche totale d'élaboration de programmes.

Cette phase d'ajustement a débouché sur une phase d'analyse ou de diagnostic des besoins et objectifs de formation, incluant les questions suivantes : formation : pour qui ? en vue de quoi ? quoi ? et comment ?

Il reste actuellement :

- à aborder la phase de programmation
- et à effectuer la mise en opération des programmes (phase de réalisation).

(3) Cependant la démarche ne sera complète que si une évaluation des résultats amène un contrôle et des corrections en retour. Ainsi l'élaboration de programmes demeurera permanente et sera un instrument vivant et mobile de réponse à des besoins de formation eux-mêmes changeants.

Un tel modèle cybernétique impose la mise en place de structures et d'instruments de travail extrêmement souples et ceci pour chaque phase du processus.

Cette mise en place a été effectuée pour les deux premières phases - phase d'ajustement et phase d'analyse. Le chapitre qui suit dresse l'historique de la phase d'ajustement.

Chapitre II

Historique de la phase d'ajustement

La phase d'ajustement devait permettre aux agents d'aboutir au choix d'un type d'intervention et à la construction d'instruments pour l'analyse des besoins de formation du personnel des Services aux Etudiants.

On peut distinguer trois étapes dans cette phase :

1) sensibilisation réciproque des agents;
2) élaboration de projets d'intervention;
3) décision sur le mode d'intervention.

1) La sensibilisation s'est faite d'abord au cours de rencontres entre représentants de CADRE et du SEP ayant pour but d'expliciter la nature de la demande faite par CADRE au SEP. Puis, le personnel du SEP a dû se familiariser avec l'univers "Services aux Etudiants". Diverses lectures furent donc faites et, surtout, une série de contacts avec des membres du personnel des SAE.

2) Cette étape de sensibilisation bien amorcée, la division de la recherche du SEP s'employa à développer une stratégie d'analyse de besoins en formation; divers projets furent présentés aux représentants de CADRE et des exécutifs des SAE.

3) Finalement un projet fut retenu et le plan définitif d'opération adopté.

Le détail de cette phase est donné dans la Chronologie des rencontres. Le plan d'opération adopté est présenté dans le Cadre de rencontre pour les responsables des Services aux Etudiants.

Il est à noter qu'une période de sensibilisation du personnel SAE n'a pas été nécessaire, puisqu'à l'origine c'est de ce personnel même que la demande a émergé, sensibilisant les éxécutifs, CADRE et en final l'Université. Plusieurs universités furent sollicitées par CADRE mais leurs réponses ne furent pas retenues parce qu'elles ne satisfaisaient pas un des objectifs des demandeurs : co-élaboration du programme. Celle de l'Université de Montréal n'a été aceptée que parce qu'elle proposait un mécanisme adapté à cet objectif.

CHRONOLOGIE DES RENCONTRES (PHASE D'AJUSTEMENT)

DATES	RENCONTRES	
	Lieux et personnes	Contenu
Janvier 1970	Rencontre (1) au S.E.P. S.E.P.: Brunet - Daoust - Widmer CADRE : Hubert - Turcotte Rencontre informelle : Daoust - Brunet - Amyot - Pineau	Demande d'un programme de formation pour le personnel des Services aux Etudiants. Demande à la recherche d'un instrument d'analyse des besoins de formation (suggestion : un questionnaire).
3 Février 1970	Rencontre (2) à CADRE S.E.P.: Pineau - Widmer CADRE : Hubert - Turcotte	• Explicitation de la demande à la recherche • L'idée d'une recherche-participation est retenue, de préférence à un simple questionnaire • CADRE s'engage à faire parvenir une documentation sur les S.A.E.: • Une bibliographie • Des données d'un questionnaire envoyé aux D.S.E. en automne 1969
13 Février 1970	Rencontre (3) à CADRE S.E.P.: Amyot - Pineau - Widmer CADRE : Hubert - Turcotte	Exploration pour opérationnaliser l'idée de recherche - participation 1. Constitution dans les institutions de groupes de travail dans le but de se sensibiliser à la formation et d'esquisser des projets. 2. Idée d'une enquête dont les résultats constitueraient la seconde source d'information à traiter par les GR. de travail (la première source étant l'expérience locale vécue par ces groupes) 3. Session de synthèse des analyses et projets élaborés par les groupes de travail

Dates	Lieux et personnes	Contenu
	ESTRIEL Assemblée des D.S.E. de l'A.C.Q. Amyot - Widmer	Recueil d'information par le S.E.P. sur les S.A.E.
	QUEBEC Assemblée des D.S.E. des C.E.G.E.P. Widmer	" " " " "
28 Février 70	Colloque de la Fédération des C.E.G.E.P (Hôtel Reine Elizabeth) Pineau - Widmer	" " " "
3 mars 1970	Rencontre (4) à CADRE Amyot - Widmer - Hubert - Turcotte	Décisions sur les points soulevés à la rencontre (3). L'échéance du début avril où un projet précis doit être présenté aux 3 éxécutifs fait éliminer les points 1 et 2 de la rencontre (3). Le projet de session est retenu et le SEP s'engage à fournir un plan de travail.
6 avril 1970	Rencontre (5) à CADRE Amyot - Pineau - Widmer - Turcotte	• Présentation à CADRE du plan de la session intitulée session d'analyse • Le SEP s'engage à dépouiller le questionnaire de l'enquête S.A.E. 1969-70.
9 avril 1970 10 avril 70 16 avril 70	QUEBEC Exécutif de l'A.I.E.S. Turcotte - Pineau MONTREAL Exécutif des C.E.G.E.P. Turcotte - Amyot QUEBEC Exécutif de l'A.C.Q. Turcotte - Widmer	Présentation de la session d'analyse aux éxécutifs → de l'A.I.E.S. / des C.E.G.E.P. / de l'A.C.Q.
29 mai 1970	Rencontre (6) au S.E.P. • Les présidents des éxécutifs des C.E.G.E.P., A.C.Q., A.I.E.S. • Turcotte • Amyot, Doray, Pineau, Widmer	Programmation finale des sessions d'analyse • dates, lieu, horaire • critère de composition des groupes • choix des animateurs • répartition des rôles

CADRE DE RENCONTRE POUR LES RESPONSABLES DES SERVICES AUX ETUDIANTS

Objectifs : 1. Analyser les besoins en formation
2. Esquisser des programmes de formation

Moyen : Une session de $1\frac{1}{2}$ jour ou de 2 jours.

THÈMES	MÉTHODES	TEMPS
Analyse des besoins et objectifs : formation pour qui et en vue de quoi ?		
1. Partie informative • Présentation générale de la démarche • Situation actuelle et prévisible des Services aux Etudiants dans la politique gouvernementale. • Résultat de l'enquête sur les Services aux Etudiants 69-70.	Plénière	Lundi Après-midi
2. Partie prospective • Besoins et objectifs de formation • pour chacun ..... • pour l'ensemble de l'équipe	Sondage individuel Réunion en sous-groupe constitué par secteur géographique (région - Etablissement)	Mardi matin
Formation : quoi et comment ?		
1. Synthèse du sondage et des discussions de groupe 2. Présentation du plan de formation intégrée, illustrée par des exemples de ce qui se fait ou s'est déjà fait.	Plénière	Mardi après-midi plus la soirée éventuellement
3. Elaboration d'un cheminement pédagogique.	Sous-groupe	
4. Synthèse des travaux de groupe et suite à donner	Plénière	Mercredi matin

Chapitre III

Phase d'analyse des besoins et objectifs de formation

III.1 Vue générale

La phase d'analyse se fit à l'occasion de deux sessions de deux jours chacune qui eurent lieu à St-Donat en juin 197[illegible] La première session regroupait le personnel des Services aux Etudiants des CEGEP et de l'ACQ, la seconde session le personnel des SAE de l'AIES.

Les problèmes de formation ne se posent pas seulement au niveau des personnes. Les personnes évoluent dans des environnements interpersonnel, groupal, organisationnel, institutionnel, qui conditionnent leur activité. Aussi pour être efficaces, les actions de formation doivent-elles prendre en compte ces environnements. Ce qui tend à faire appuyer la formation individuelle par une formation collective dans une perspective de développement global.

La phase d'analyse consista :

1) à identifier les problèmes que posent ces environnements dans le milieu professionnel; le problème étant vu comme un écart entre une situation existante et une situation souhaitée;

2) à déterminer le lien que la formation a avec la résolution de ces problèmes;

3) à élaborer les grandes lignes souhaitables de programmes de formation.

Pour guider ce travail, une grille d'analyse et deux instruments furent proposés :

1. La grille d'analyse fut empruntée au psychosociologue Ardoino[1]. Celui-ci distingue dans tout ensemble humain structuré et plus ou moins organisé, cinq niveaux de réalité :

1) Le niveau des personnes; comportement, attitudes, motivation, satisfaction, représentations, connaissances ...

2) Le niveau des inter-relations; interactions, choix, sympathies, rejets, indifférence, contre-dépendance, rivalités, qualité de la relation ...

3) Le niveau du groupe; le groupe n'est pas la somme des inter-relations. Il est une totalité ou une "totalisation en cours" induisant une structure et une dynamique particulières : réactions spécifiquement groupales, sous-groupe, leadership, les "rôles", créativité groupale...

4) Le niveau de l'organisation; c'est l'organigramme, le côté technique et opératoire de la vie de groupe, la structure de fonctionnement permettant l'accomplissement du travail : détermination des objectifs, choix des procédures, organisation du travail, contrôle des résultats, traitement de l'information...

5) Le niveau de l'institution; c'est le niveau juridico-politique, le système de règles, de normes qui "coiffe" et institue les autres niveaux, les définit : les droits, les statuts, les pouvoirs, le groupe comme "instituant", le groupe comme "institué"...

Ces niveaux peuvent s'utiliser pour situer aussi bien les problèmes d'où émergent les besoins de formation que les actions de formation elles-mêmes. Aussi les actions de formation peuvent être centrées, par leurs méthodes ou leur objet, soit sur l'individu (ex. cours de personnalité), soit sur les relations

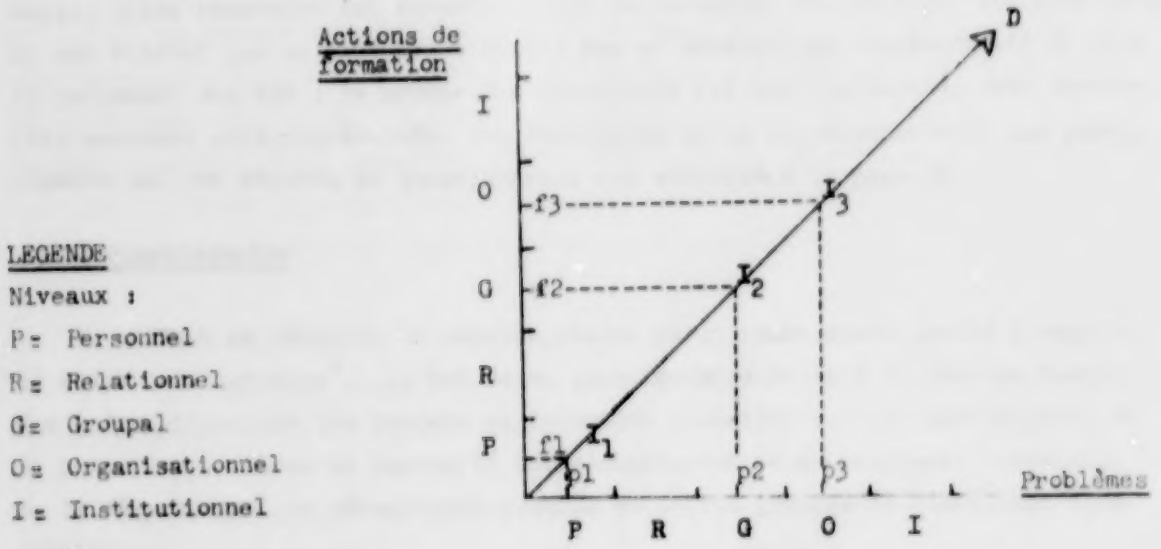
---

[1] Communications et relations humaines-(Esquisse d'un modèle d'intelligibilité des organisations). Bordeaux, Institut d'administration des entreprises, 1966, p. 158.

(ex. session de sensibilisation aux relations humaines), soit sur le groupe (ex. entraînement au travail en équipe), soit sur l'organisation (ex. développement organisationnel), soit sur l'institution (ex. analyse institutionnelle, socicthérapie).[1]

Cette grille des niveaux fut uniquement proposée comme point de repère et non comme structure rigide de discussion. Nous la reprendrons comme grille de dépouillement de l'un des 2 instruments : le sondage.

En effet, en portant les deux réalités explorées - problèmes et actions de formation - sur 2 axes gradués selon les 5 niveaux, le graphique suivant peut être tracé :



LEGENDE

Niveaux :

P = Personnel

R = Relationnel

G = Groupal

O = Organisationnel

I = Institutionnel

Aux différents problèmes p1, p2, p3 identifiés sur l'axe des problèmes doivent correspondre des actions de formation f1, f2, f3. Suivant le groupement de leurs points d'intersection, I_1, I_2, I_3, un plan de formation se dessine qui, dans l'idéal, devrait se confondre avec la droite bissectrice *D* associant les points de corrélation les plus forts entre les problèmes et les actions de

[1] Il est évident que toutes les actions de formation ne se laissent pas situer aussi facilement. Un perfectionnement ultérieur de la démarche consisterait à traiter plus systématiquement le problème de cette classification.

formation. Pratiquement, ce système de coordonnées peut situer et même pondérer l'information, favorisant ainsi la prise de décision en vue de la meilleure stratégie à adopter. Un plan intégré de formation doit envisager de faire appel, d'une façon diversifiée et coordonnée, à des formes d'actions éducatives ajustées aux problèmes à résoudre.

2. Les deux instruments furent un sondage par questionnaire et des groupes de travail qui s'articulèrent au sein d'une session de 2 jours rassemblant environ 150 personnes. Ces 2 jours furent pris sur le temps d'une rencontre qui avait un autre but que la session elle-même. Originairement, cette rencontre était destinée aux Directeurs des Services aux Etudiants des Institutions membres de la Fédération des CEGEP, de l'Association des Collèges du Québec (ACQ) et de l'Association des Institutions d'Enseignement Secondaire (AIES). Par la suite, cette rencontre fut ouverte à tout le personnel des Services aux Etudiants. Il est évident que ce contexte n'assure pas un échantillon représentatif de tout le personnel des SAE : le groupe des Directeurs est sur-représenté, ceux des autres secteurs sous-représentés. Une évaluation de la représentativité des participants qui ont répondu au questionnaire est effectuée à la page 20.

a) Le questionnaire

Tout au début de la session, chaque participant était invité à remplir un court questionnaire[1]. Le but de ce questionnaire était à la fois de fournir des informations sur les projets de formation souhaités par les participants et de permettre à chacun de parcourir individuellement et en raccourci l'ensemble de la démarche qui se déroulerait ensuite en petits groupes de discussion et en plénières.

Le sondage fut dépouillé sommairement au cours de la session par des responsables du S.E.P. et les résultats furent immédiatement communiqués aux participants. Le but de cette opération était de projeter au groupe l'image que chacun des participants se faisait de la formation idéale d'un responsable de Services aux Etudiants.

Le questionnaire comportait quelques questions d'identification (Q.1 à 9): âge, sexe, état civil, études (diplômes et matières), nature de la

1. Un exemplaire du questionnaire se trouve à l'annexe I.

fonction dans les S.A.E.

Le questionnaire invitait ensuite les participants à mentionner les activités qui constituent l'essentiel de leur travail (Q.10). Cette identification faite, le répondant devait décrire les principaux problèmes rencontrés dans l'exercice de ses activités et pour lesquels sa formation lui paraissait utile et suffisante, utile mais insuffisante ou inutile (Q.11).

Deux questions avaient ensuite pour but de déterminer si les participants poursuivaient actuellement une formation systématique (Q.12) et, si oui, dans quels domaines et en vue de quoi (Q.13):

- acquisition d'un diplôme exigé par la fonction ?
- perfectionnement professionel dans le secteur de l'éducation ?
- reconversion hors du secteur éducation ?
- développement personnel ?
- autre objectif ?

La dernière question demandait aux participants de tracer le plan de formation qu'ils souhaiteraient adopter, en tenant compte de leurs tâches et problèmes actuels (Q.14). C'est la question la plus importante, les autres questions étant destinées avant tout à nourrir la réponse à celle-ci par une réflexion sur les problèmes du vécu quotidien et sur l'inadéquation de la formation antérieure à la solution de ces problèmes.

b) <u>Les groupes de travail</u>

L'instrument essentiel de la session d'analyse fut la discussion par petits groupes de 10 à 12 personnes.

La composition de ces groupes se fit sur 2 critères:

- hétérogénéité des participants par rapport à leur fonction dans les S.A.E., de façon à ce que le groupe ne se centre pas sur des problèmes spécifiques à tel ou tel service mais dégage les problèmes communs;
- homogénéité par rapport à la taille des institutions, les membres des grandes institutions (plus de 1000 étudiants) étant regroupés autant que possible, ceux des moyennes (entre 500 et 1000) de même, ainsi que ceux des petites institutions (moins de 500 étudiants).

Les animateurs furent des personnes des Services aux Etudiants. Au cours d'une réunion préliminaire à la session, l'équipe du S.E.P. (un responsable de l'animation, un responsable de programmes, un chargé de recherche) les in ›rma de la démarche proposée. Celle-ci consiste essentiellement à partir des problèmes vécus dans l'exercice quotidien des tâches pour aboutir à un plan intégré de formation. Voici le schéma de la démarche tel que présenté:

	DEMARCHE
VECU QUOTIDIEN	Dans l'exercice quotidien de nos tâches comme membres du personnel des Services aux Etudiants
PROBLEMES	nous rencontrons des PROBLEMES face auxquels nous avons déjà entrepris ou sommes sur le
ACTIONS	point d'entreprendre des ACTIONS
BESOINS DE FORMATION	pour la réalisation desquelles nous devons satisfaire divers BESOINS DE FORMATION
OPERATIONS DE FORMATION	à travers de multiples OPERATIONS DE FORMATION
PLAN INTEGRE DE FORMATION	qu'il est souhaitable de réunir dans un PLAN INTEGRE DE FORMATION.

Cette démarche fut opérationalisée en sept étapes ainsi proposées aux groupes:

1) Inventaire (énumération et brève description) des PROBLEMES.

2) Regroupement des problèmes par niveaux de réalité :
   - personne,
   - inter-relations,
   - groupe,
   - organisation,
   - institution.

3) Inventaire complété (s'il y a lieu).

4) Inventaire, pour chaque problème, des ACTIONS déjà entreprises ou sur le point de l'être.

SEANCE PLENIERE
- présentation des résultats du sondage individuel;
- synthèse des travaux en sous-groupes;
- inventaire des ressources en formation (document)

5) Identification, pour chaque action, des BESOINS DE FORMATION.

6) Recherche d'OPERATIONS DE FORMATION centrées sur :
   - l'individu,
   - le groupe,
   - l'organisation et l'institution.

7) Suggestions de PLANS INTEGRES DE FORMATION

SEANCE PLENIERE
- synthèse des travaux en sous-groupes;
- échange sur des hypothèses de continuité.

III.2 Résultats du sondage

132 des 150 participants ont répondu au questionnaire. Dans un premier temps, nous allons situer les 132 réponses par rapport à une estimation globale du personnel travaillant dans ces Services. Puis nous analyserons les réponses relatives à l'identification de ces participants (Q.1 à 9). Enfin nous traiterons des besoins et objectifs de formation abordés dans les dernières questions (Q. 11 à 14).

III.2.1 Représentativité des répondants

A l'absence de statistiques précises sur le nombre total de personnes travaillant dans les Services aux Etudiants, une estimation a été établie à partir des données recueillies dans l'Enquête sur les Services aux Etudiants, Juin 1970. Une question de cette enquête portait sur le nombre de personnes (éducateurs) travaillant à plein temps et à temps partiel dans les 16 types de Services suivants:

Pastorale	Expression corporelle
Psychologie et orientation	Cinéma
Santé	Journal étudiant
Education physique	Radio étudiante
Sports	Parascolaire de type académique
Résidence	" " apostolique
Cafétéria	" " éducation civique et politique
Surveillance	" " récréatif

Nous n'avons retenu que le nombre de personnes travaillant à plein temps. Divisant le total de ces personnes par le nombre d'institutions ayant répondu (74 sur 118, soit 63 %), nous avons ainsi obtenu la moyenne par institution de personnes travaillant à plein temps dans ces Services. En multipliant cette moyenne par le nombre total d'institutions, on obtient un chiffre, indicateur du nombre de personnes oeuvrant dans le secteur de ces Services.

Ce chiffre (cf. Tableau 1), s'élève à 1230 personnes. Le sondage n'atteindrait donc que 11 % de cette population. Les DSE sont les plus représentés (52 %) avec le Service de pastorale (17 %). Dans tous les secteurs d'activités (sauf sports et éducation physique), ce sont les CEGEP qui ont le plus fort taux de représentation et l'AIES le plus faible.

Cependant d'importantes remarques sont à faire sur le chiffre extrapolé (1230), qui dépasse les estimations habituellement avancées :

1- Le secteur qu'il recouvre (les 16 Services ci-dessus mentionnés) déborde largement celui qui est sous l'autorité administrative directe de la Direction des étudiants (cf. Enquête sur les Services aux Etudiants p. 37).

2- Des erreurs ont pu se glisser dans les réponses à la question: par exemple, une personne à plein temps s'occupant de deux Services a pu être comptabilisée par le répondant comme étant à plein temps dans les deux Services alors qu'elle se trouve à temps partiel dans chacun.

3- Enfin, il est possible que l'hypothèse à la base de l'extrapolation ne soit pas fondée. En effet, une des raisons pour lesquelles 44 institutions n'ont pas répondu est peut-être, précisément, que les SAE sont beaucoup moins importants dans celles-ci que dans les institutions qui ont répondu.

Pour toutes ces raisons, c'est donc avec réserve et à titre purement indicatif que nous avons dressé le Tableau 1 distribuant les répondants selon leur secteur d'activité avec indication approchée de leur représentativité (pourcentage des répondants par rapport au nombre total).

TABLEAU 1

DISTRIBUTION DES REPONDANTS SELON LEUR SECTEUR D'ACTIVITE AVEC INDICATION APPROXIMATIVE DE LEUR REPRESENTATIVITE

Institutions	Directeurs des services aux étudiants			Sports Education Physique			Psychologie Orientation			Pastorale			Autres[4]			Total		
	NT[1] (N)	NR[2] (N)	%[3] %	NT (N)	NR (N)	% %	NT (N)	NR (N)	% %	NT (N)	NR (N)	% %	NT (N)	NR (N)	% %	NT (N)	NR (N)	% %
C.E.G.E.P.	(30)	(26)	87	(90)	(4)	4	(60)	(8)	13	(42)	(13)	31	(150)	(14)	9	(372)	(65)	17
A.C.Q.	(20)	(10)	50	(32)	(0)	0	(8)	(1)	12	(20)	(4)	20	(88)	(4)	5	(168)	(19)	11
A.I.E.S.	(68)	(25)	37	(106)	(6)	6	(20)	(1)	5	(68)	(5)	7	(428)	(11)	3	(690)	(48)	7
Total	(118)	(61)	52	(228)	(10)	4	(88)	(10)	11	(130)	(22)	17	(666)	(29)	4	(1230)	(132)	11

[1] NT = Nombre total

[2] NR = Nombre de répondants

[3] % = Pourcentage des répondants par rapport au nombre total

[4] Autres comprend tout le secteur socio-culturel et les services de santé, résidence et surveillance

III.2.2 Identification des répondants

a. Sexe-Etat Civil-Age (cf. Tableau 2)

Les hommes sont largement majoritaires dans les trois groupes d'institutions. Au total, les laïcs sont presque aussi nombreux que les clercs (47% contre 51 %), en étant majoritaires dans les CEGEP (72 %) et minoritaires dans l'ACQ et l'AIES (37 et 21 %).

Un quart des personnes a moins de 29 ans, un autre quart plus de 38, et la moitié restante se situe entre ces deux âges. La moyenne générale des âges est 33.9 : les CEGEP ayant la moyenne la plus basse 32.5, l'ACQ la plus haute 37.8 et l'AIES se situant à 34.2.

En "sortant" les DSE qui constituent ' groupe le plus important (61 personnes sur 132, soit 46 %), la moyenne d'âge baisse (31.7) ainsi que le pourcentage de laïcs(44 %), alors que le pourcentage d'hommes augmente légèrement (89 %).

b. Formations (cf. Tableau 3 et 4)

En ce qui concerne les grades (cf. Tableau 3), la population se partage à peu près également entre une moitié (67) ayant une licence, une maîtrise ou un doctorat et une autre moitié (66) ayant un bacc. spécialisé ou un B.A., Seulement 3 personnes n'ont aucun grade.

Les matières les plus représentées sont la théologie et la pédagogie.

De plus, 60 % de la population a poursuivi des études non-ratifiées par un diplôme (Tableau 4). Les matières étudiées sont, pour la moitié de cette population, la théologie, la philosophie et les lettres; mais 17 ont fait de la psychologie et 12 ont abordé des matières plus spécialisées comme toxicomanie, cinéma, communications sociales.

TABLEAU 2

DISTRIBUTION DES PARTICIPANTS SELON TROIS VARIABLES (Sexe, état civil, âge)

Groupes d'institutions	Sexe						Statut Civil						Age									
	M.		F.		Total		Laïc		Clerc		Total		Moins de 29 ans		Entre 24 et 33 ans		Entre 33 et 38 ans		Plus de 38 ans		Total	
	%	(N)	%	(N)	%	(N)	%	(N)	%	(N)	%	(N)	%	(N)	%	(N)	%	(N)	%	(N)	%	(N)
C.E.G.E.P.	92	(60)	8	(5)	100	(65)	72	(47)	28	(18)	100	(65)	29	(19)	29	(19)	23	(15)	18	(12)	99	(65)
A.C.Q.	72	(13)	28	(5)	100	(18)	37	(7)	63	(12)	100	(19)	11	(2)	16	(3)	21	(4)	53	(10)	100	(19)
A.I.E.S.	83	(40)	17	(8)	100	(48)	21	(10)	79	(38)	100	(48)	25	(12)	21	(10)	29	(14)	25	(12)	100	(48)
Total	86	(113)	14	(18)	100	(131)	49	(64)	51	(68)	100	(132)	25	(33)	24	(32)	25	(33)	26	(34)	100	(132)

TABLEAU 3

DISTRIBUTION DES PARTICIPANTS SELON LE GRADE ET LA NATURE DES ETUDES RATIFIEES PAR UN DIPLOME UNIVERSITAIRE

Matières	Grades						
	Aucun	B.A.	Bacc.	Licence	Maîtrise	Doctorat	Total
	N	N	N	N	N	N	N
Aucune	(2)	(12)					(14)
Pédagogie		(1)	(13)	(10)	(3)	(1)	(28)
Théologie			(21)	(15)	(7)	(2)	(45)
Philosophie			(2)	(3)	(2)		(7)
Lettres - droit langues			(1)	(8)	(2)		(11)
Psychologie				(7)	(3)		(10)
Autres[1]	(1)	(2)	(10)	(1)	(3)		(17)
Total	(3)	(15)	(47)	(44)	(20)	(3)	(132)

[1] La catégorie "autres" regroupe les matières suivantes : Physique, Chimie, Techniques, Sciences sociales et Musique.

TABLEAU 4

DISTRIBUTION DES PARTICIPANTS SELON LEURS ETUDES NON-RATIFIEES PAR UN DIPLOME

Institutions	Pédag.	Théol. Philos. Lettres	Psychol.	Sciences Maths	Adm.	Autres[1]	Pas d'information	Total
	N	N	N	N	N	N	N	N
C.E.G.E.P.	(2)	(10)	(13)	(4)	(1)	(3)	(32)	(65)
A.C.Q.	(2)	(6)	(1)	(2)	(0)	(3)	(5)	(19)
A.I.E.S.	(3)	(18)	(3)	(1)	(1)	(6)	(16)	(46)
Total	(7)	(34)	(17)	(7)	(2)	(12)	(53)	(132)

[1] La catégorie "autres" regroupe les matières suivantes : Communications sociales, Toxicomanie, Economie Politique, Sciences sociales, Cinéma.

c- Passé professionnel

L'année d'entrée en fonction dans les Services aux Etudiants est en moyenne 1968; mais elle varie suivant les 3 groupes d'institutions : 1967 pour les IES,[1] 1968 pour les CEGEP et 1969 pour les CQ[2].

La grande majorité (81 %) des personnes ont occupé un poste avant leur entrée en fonction dans les Services aux Etudiants, quels que soient le groupe d'institution et le secteur d'activité. Les proportions extrêmes sont 85 % pour les DSE et 70 % pour les responsables des sports et de l'éducation physique.

Pour les trois-quarts de ces personnes, ce poste se situe dans le domaine de l'éducation (voir figure III) où l'enseignement est l'activité antérieure la plus courante (58 % et 35 %). L'autre quart a travaillé hors de l'éducation. Si la catégorie "autres" rassemble encore un faible pourcentage, il est cependant plus fort que celui établi pour les seuls DSE (voir Enquête... p. 31) et surtout couvre un éventail de fonctions plus large, allant du camionneur à l'ingénieur civil en passant par le journaliste, le publicitaire, le gérant de ferme et le président de syndicat.

---

1. Nous utilisons le sigle "IES" pour désigner les institutions secondaires privées membres de l'Association des Institutions d'Enseignement Secondaire (AIES).
2. Nous utilisons le sigle "CQ" pour désigner les Collèges privés membres de l'Association des Collèges du Québec (ACQ).

FIG. III: POURCENTAGE DES PARTICIPANTS AYANT OCCUPE DES POSTES DANS L'EDUCATION ET HORS DE L'EDUCATION, ANTERIEUREMENT A LEUR POSTE ACTUEL.

III.2.3 Besoins et objectifs de formation

Etant donné la faible représentativité des secteurs d'activité touchés (à part les DSE et la Pastorale), la question 10, qui avait pour but de dresser un bref profil de poste d'après les trois activités du poste perçues comme essentielles, n a pas été analysée. Cette faible représentativité a aussi conduit à dépouiller les questions suivantes d'une façon globale incluant toute la population et non pas d'une façon sectorielle, secteur d'activité par secteur d'activité. Les problèmes spécifiques de chaque secteur, Direction, Psychologie, Pastorale ... ne sont donc pas isolés. Tel n'était d'ailleurs pas le but de la session qui était d'explorer les besoins de formation communs aux personnes travaillant dans les Services aux Etudiants.

Nous allons d'abord faire ressortir le profil du plan global de formation tel qu'il se dégage en croisant les problèmes rencontrés et les opérations de formation souhaitées. Nous détaillerons ensuite ce plan par une analyse statistique plus fine. Enfin, nous le concrétiserons en rapportant plus textuellement des demandes formulées.

III.2.3.1. Profil du plan global de formation

En prenant les problèmes rencontrés et les opérations de formation souhaitées comme paramètres pour définir le plan de formation, nous signifions que pour nous :

- les objectifs de formation sont la résolution des problèmes;
- et que les besoins de formation sont spécifiés par les moyens, les contenus ou les stratégies de formation souhaités comme éléments parmi d'autres pour résoudre ces problèmes.[1]

Nous avons regroupé, par niveaux de réalité, dans le tableau 6, le détail des problèmes mentionnés ainsi que celui des opérations de formation souhaitées.

---

1 L'annexe II (p. 51) explicite brièvement une conception théorique "des besoins" à laquelle nous souscrivons.

TABLEAU 5

Nature des problèmes rencontrés et des formations souhaitées, par niveaux de réalité

Problèmes rencontrés	Formations souhaitées
P - Au niveau de la personne : Formation générale, expression, personnalité, troubles psychiques, compréhension, foi.	P - Formation générale, psychologie, cours de personnalité
R - Au niveau des inter-relations : Counseling, aide-psychologique, consultation, communication, anonymat.	R - Counseling, relations humaines
G - Au niveau du groupe : Animation Vie d'équipe Discipline - supervision.	G - Animation
O - Au niveau de l'organisation : Partage des responsabilités, multiplicité des tâches, placement, bourse, coopération, organisation, relation avec la pédagogie, promotion des activités éducatives.	O - Administration gestion
I - Au niveau de l'institution : Philosophie du socio-culturel, reconnaissance de la valeur des activités étudiantes, orientation du service, assouplissement des structures, étiquette policière, école parallèle.	I - Sociologie

En distribuant selon la grille d'analyse présentée aux pages 14-15 les problèmes mentionnés et les formations souhaitées, nous obtenons le Tableau 6.

TABLEAU 6

PROFIL DU PLAN GLOBAL DE FORMATION SE DEGAGEANT DU CROISEMENT DES PROBLEMES MENTIONNES ET DES ACTIONS DE FORMATION PROPOSEES (nombre et pourcentage)

ACTIONS DE FORMATION (besoins explicités)	P	R	G	O	I	Total
Total	14	24	33	24	5	100
I	0.93 (4)	2.32 (10)	2.79 (12)	0.93 (4)	0.46 (2)	7
O	1.16 (5)	3.02 (13)	6.27 (27)	7.67 (33)	0.93 (4)	19
G	5.34 (23)	9.06 (39)	12.55 (54)	7.44 (32)	1.39 (6)	36
R	2.09 (9)	5.58 (24)	5.11 (22)	4.41 (19)	1.39 (6)	19
P	4.65 (20)	3.95 (17)	6.04 (26)	3.48 (15)	0.93 (4)	19
	P	R	G	O	I	Total

Problèmes à résoudre
(objectifs de formation)

LEGENDES

Chiffres sans parenthèses : pourcentage
Chiffres entre parenthèses : nombre de personnes

P = niveau de la personne
R = " des inter-relations
G = " du groupe
O = " de l'organisation
I = " de l'institution

En considérant les pourcentages totaux du tableau, le niveau groupal est le plus souvent cité tant pour les problèmes que pour les formations désirées. Ensuite pour la formation, les pourcentages se situent également aux trois niveaux suivants : personnel, relationnel, organisationnel; alors que pour les problèmes l'accent est plus sensiblement mis sur les 2 derniers. Dans les deux cas le niveau institutionnel n'est mentionné que par 5 et 7 % des personnes.

En pénétrant à l'intérieur du tableau et en ne prenant que les plus forts pourcentages, on s'aperçoit que pour presque tous les niveaux de problèmes (niveau organisationnel excepté à une unité près), les actions de formation demandées se situent majoritairement au niveau du groupe. Ceci révèle l'importante demande de formation par le groupe qui ressortira aussi plus concrétement plus loin, sous les termes d'animation.

A l'état actuel de la recherche, aucune interprétation s'appuyant sur des tests statistiques rigoureux ne peut être faite. On peut cependant attirer l'attention sur le profil plutôt horizontal du plan de formation demandée, alors qu'un plan idéal coïnciderait avec la droite bissectrice de l'angle formé par les axes des problèmes et des formations (Cf. p. 15)

III.2.3.2. Détails statistiques

a) Problèmes rencontrés; leurs liens avec la formation antérieure (Tableau 7)

Quelles que soient les catégories d'institutions, les problèmes se situent en proportions relativement analogues pour tous les niveaux (sauf institutionnel) pour les CQ et les IES. Les CEGEP diffèrent en insistant plus sur sur le plan groupal et moins sur le plan personnel.

Dans les trois-quarts des cas la formation antérieure est jugée utile mais insuffisante. Cet indice confirme l'existence du besoin de formation sans en préciser la cause ou la nature : l'insuffisance pouvant parvenir d'une inadaptation ou d'une lacune aussi bien de la formation que du formé. C'est sans doute une lacune du côté de la formation qui explique qu'un fort pourcentage de quelques personnes ayant identifié des problèmes au niveau institutionnel juge inutile la formation reçue pour résoudre ces problèmes.

TABLEAU 7

DISTRIBUTION DES PROBLEMES SUIVANT LA FREQUENCE (EN POURCENTAGE) ET DE LEUR MENTION PAR CATEGORIES D'INSTITUTION ET DE LEUR LIEN AVEC LA FORMATION ANTERIEURE

Niveaux de réalité	Fréquence des problèmes mentionnés pour les 3 catégories d'institutions			Fréquence des liens entre les problèmes mentionnés et la formation des participants				
	C.E.G.E.P.	A.C.Q.	A.I.E.S	Utile et suffis.	Utile mais insuffis.	Inutile	Pas d'information	Total
	%	%	%	%	%	%	%	%
Personnel	10	21	20	15	73	9	3	100
Relationnel	22	25	22	14	82	4		100
Groupal	39	29	27	14	78	7	1	100
Organisationnel	24	25	25	18	64	13	5	100
Institutionnel	5	0	6	0	54	46	0	100
Total	100	100	100					

b) Formation systématique suivie actuellement : existence, nature, objectifs

Les deux informations nouvelles apportées par les questions 12 et 13 concernent la proportion de personnes suivant déjà (ou encore) une formation systématique et leurs objectifs.

- 45 % des personnes poursuivent actuellement une formation systématique: l'AIES a le plus fort pourcentage (60 %) et l'ACQ le plus faible (32 %), les CEGEP se situant au centre avec (37 %).

- Les objectifs dans cette question étaient proposés explicitement sous la forme de 5 possibilités :

  - Acquisition d'un diplôme exigé par votre fonction
  - Perfectionnement professionnel dans le secteur de l'éducation
  - Reconversion hors du secteur de l'éducation
  - Développement personnel
  - Autres

La moitié des objectifs exprimés (Tableau 8) concernent le perfectionnement et 35 % le développement personnel. L'acquisition d'un diplôme n'est donc pas pour cette population un objectif majoritaire (11 %).

- Les fréquences du Tableau 9 sont plus significatives si on les compare à celles du Tableau 6. Les deux concernent les domaines, classés par niveaux, où une formation dans un cas est projetée (Tableau 6), dans l'autre suivie (Tableau 9). En comparant l'ordre interne de ces fréquences, on s'aperçoit que les formations concernant le groupe, en tête et bien détachées dans l'ordre du souhaité, sont secondes et peu détachées dans l'ordre du réalisé. Cette différence peut être interprétée comme indice d'insuffisance des ressources en formation par le groupe.

TABLEAU 8

DISTRIBUTION DES OBJECTIFS POURSUIVIS DANS LES FORMATIONS SYSTEMATIQUES

Institutions	Acquisition d'un diplôme exigé par la fonction		Perfectionnement profess. dans le secteur de l'éducation		Reconversion hors du secteur		Développement personnel		Totaux	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
C.E.G.E.P.		(5)		(18)		(1)		(14)		(38)
A.C.Q.		(2)		(5)		(0)		(1)		(8)
A.I.E.S.		(3)		(22)		(1)		(15)		(41)
Total	11	(10)	52	(45)	2	(2)	35	(30)	100	(87)

TABLEAU 9

DISTRIBUTION DES DOMAINES OU UNE FORMATION SYSTEMATIQUE EST SUIVIE

Institutions	Domaines se situant au niveau													
	Personnel		Relationnel		Groupal		Organis.		Institut.		Autres[1]		Total	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
C.E.G.E.P.		(4)		(2)		(9)		(10)		(1)		(9)		(35)
A.C.Q.		(0)		(1)		(1)		(1)		(0)		(4)		(7)
A.I.E.S.		(7)		(5)		(4)		(5)		(0)		(20)		(41)
Total	13	(11)	10	(8)	17	(14)	19	(16)	1	(1)	40	(33)	100	(83)

[1] La catégorie "autres" regroupe les domaines non classables selon les critères de niveaux : information scolaire, pédagogie, pastorale, sessions de cadres, audio-visuel.

c) Formation souhaitée

Le dépouillement de la dernière question 14[1], ouverte et particulièrement riche en informations, a été effectué selon quatre grilles :

1) La grille des niveaux (résultats déjà exploités au Tableau 6)

2) Celle des méthodes préconisées

3) Celle des disciplines demandées

4) Celle des plans de formation

La distribution des données selon les 3 dernières grilles est la suivante :

1- Au niveau des méthodes préconisées (Tableau 10), les stages, visites, sessions, voyages recueillent la fréquence de réponses la plus élevée. Les cours ne sont pas systématiquement écartés et 16 personnes souhaitent s'engager dans un cursus universitaire (obtention d'un grade). Les formations par cours à distance, par lecture, par valorisation de l'expérience, par combinaison de ces différents moyens sont mentionnées.

2- Dans les disciplines préconisées (Tableau 11), les sciences humaines rassemblent le plus grand nombre de choix, suivies du socio-culturel. A la suite de ce tableau 11 nous donnons, pour la session AIES, la liste des disciplines préconisées avec le nombre de personnes les préconisant.

---

[1] "Compte tenu de vos tâches et problèmes actuels, quel plan de formation vous traceriez-vous idéalement ?".

TABLEAU 10

CLASSIFICATION DES PLANS DE FORMATION PAR METHODES PRECONISEES

Institutions	Rencontre Contact	Stages visites sessions voyages	Lecture auto-didactisme Reconn. de l'expérience	Cursus Universitaire	Cours	Cours à distance	A plein temps combinaison de moyens	Pas d'information	Total
	N	N	N	N	N	N	N	N	N
C.F.G.E.P.	1	7	1	8	10	3	3	32	65
A.C.Q.	1	5	0	1	2	0	0	10	19
A.I.E.S.	2	7	1	7	4	1	2	23	0
Total	4	19	2	16	16	4	5	66	48

TABLEAU 11

CLASSIFICATION DES PLANS DE FORMATION PAR DISCIPLINE

Institutions	Socio-culturel (loisir)	Sciences humaines	Moyens techniques	Sciences religieuses	Pas d'information	Total
	N	N	N	N	N	N
C.E.G.E.P.	10	15	4	7	29	65
A.C.Q.	1	6		2	10	19
A.I.E.S.	2	13		3	30	48
Total	13	34	6	12	69	132

Liste des disciplines préconisées (27) avec le nombre de personnes les préconisant (Session A.I.E.S.)

Disciplines	Nbre de personnes
Animation	20
Dynamique de groupe	18
Psychologie des groupes	4
" générale	17
" des adolescents	3
" pédagogique	2
Counseling	10
Administration	16
" scolaire	3
Organisation - Methodologie	4
Stages (contacts)	5
Voyages (visites)	4
Education	3
Orientation scolaire	3

Disciplines	Nbre de personnes
Pastorale	3
Sociologie	3
Compréhension des jeunes	3
Sexologie, drogue, alcool	2
Organisation vie étudiante	2
" loisirs	2
Pédagogie moderne	2
Anthropologie	1
Formation spirituelle	1
Information professionnelle	1
Psychiatrie	1
Lettres	1
Expression	1

3. Les plans intégrés

Quinze personnes ont structuré leurs projets en plans plus ou moins intégrés. Nous les reproduisons tels que formulés par ces personnes.

Les 15 "plans" de formation

1) Lire en psychologie, plus une heure de lecture par jour obligatoire

---

2) A) Continuer de travailler dans le secteur de l'animation socio-culturelle pendant trois ans en vue d'acquérir une expérience pratique.
B) Pendant ce temps, participer à des stages de formation par le groupe et me sensibiliser aux besoins de "l'école nouvelle".
C) Après ce temps d'expérimentation, entreprendre des études à temps plein dans le domaine de la psychologie sociale.

---

3) A) Stages de formation en animation (quelque chose d'assez sérieux i.e. non une fin de semaine) tant au niveau théorique que pratique.
B) Idéalement, compléter par une maîtrise en psychologie.

---

4) A) un plan d'administration d'organisation
B) un plan d'animation pr-dite
C) un plan d'audio-visuel

---

5) Cours de perfectionnement en administration scolaire et en relations humaines
Dynamisme de groupes - Psychologie des jeunes -
Un plan de cours qui étudie la réalité contemporaine face à nos jeunes de '70 - et de leur situation familiale - et de leurs attentes.
Une année intensive avec (Stages, observation, échanges, travail d'équipes).
Un cours sur l'organisation des loisirs.

---

6) Cours sur ruban magnétique qui comprendrait la théorie et travaux; terminer par un examen oral synthétique à la fin du cours en présence de spécialistes.

---

7) Théories et techniques administratives : 1 an
Psychologie, psychologie sociale, pédagogie : 1 an
Cours d'introduction à toutes sortes de phénomènes : Communication, loisir, santé, philosophie de l'éducation, etc...

LEVELS OF ADMINISTRATION

1) College Administration

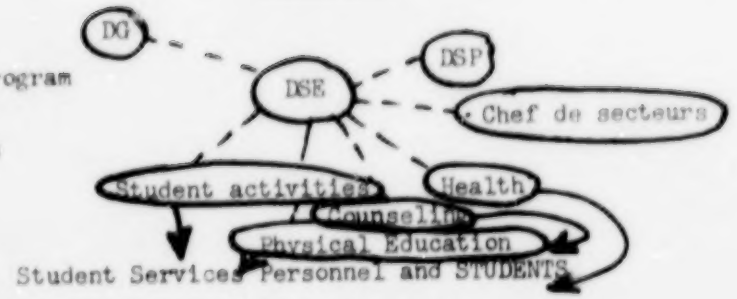
2) Coordination of Entire Program (non-directive)

8)

3) Co-ordinators of Services

4) Initiation of ideas and decision making

ORGANIGRAM



Note : The importance of the fourth level (# 4) of administration.

---

9) Une année de Catéchèse et Pastorale
Une année : Stages en dynamique de groupes ou animation - techniques de relations humaines (counseling) et un peu de psychologie. Un perfectionnement personnel continu.

---

10) Une année d'études et d'arrêt pour ensuite revenir au Collège :
Sujets : La société actuelle et ses nouvelles valeurs
Le sens de l'animation des petits groupes
Ressourcement théologique

---

11) Un an ou deux à Boston au "Human Relations Center" (Septembre 1971).

---

12) Plan de recherche au niveau des techniques de communication et des besoins des étudiants de 17 ans et moins (la génération de la T.V.).
Recherche sur la valeur des services offerts et des "valeurs".

---

13) J'aimerais poursuivre des études en psychologie - en animation de groupe - pouvoir assister à quelques stages d'animation. Il me semble qu'alors je serais encore plus apte à comprendre mieux l'évolution de nos jeunes - mais je persiste à dire que nos difficultés de travail proviennent de la dispersion des pavillons. J'aimerais aussi en ce qui regarde le placement étudiant - pouvoir aller dans un Centre de Main d'Oeuvre pour me renseigner le plus possible

---

14) Formation administrative : Organisation - Informatique - Financement - Personnel
Formation sociologique : Techniques d'évaluation + animation - Formation générale
Psychologie: Connaissances plus approfondies - Dynamisme chez l'homme.

---

15) Un carroussel de stages :
Très important : 1/ Stages sur la dynamique de groupes plus animation
2/ Stages : secrétariat, fonctionnarisme
3/ Stages : Information plus discussion sur l'éducation
4/ Besoins du jeune
5/ Stages : Audio-visuels
Bref, un directeur au service des étudiants devrait avoir une vue d'ensemble sur tout ce qui se fait en éducation. Il devrait avoir de bonnes notions en technique d'animation afin de planifier le travail des spécialistes, des professeurs de la maison.

III.2.4 Conclusion sur les résultats du sondage

La population répondante est donc relativement diplômée. Elle est hypersensible aux problèmes de groupe et très sensible aux problèmes personnels, relationnels et organisationnels. Sa motivation essentielle pour la formation est le perfectionnement professionnel et les moyens préconisés sont avant tout les stages et les sessions, sans exclure cependant les cours.

Ces résultats vont maintenant être diversifiés et concrétisés par les résultats des discussions de groupe synthétisés dans les rapports présentés à la dernière réunion plénière de chaque session.

III.3 Rapports des groupes présentés à la plénière finale de chaque session

III.3.1 Session CEGEP - ACQ

Deux rapports furent présentés à la fin de cette session, chacun synthétisant le travail de 5 groupes :

1- Le premier rapport, avant toute proposition éducative, avança la nécessité d'un pré-requis : refaire le statut des Services aux Etudiants. Pour ce faire 2 têtes de chapitre furent indiquées :

1- Identifier les Services

2- Professionnaliser la carrière

Un second point aborda le "background" des gens qui entreront aux Services aux Etudiants :

- Les scolariser davantage
- Etablir un cours pour cette carrière
- Conserver les spécialités

Enfin une troisième partie développe le contenu du complément de formation nécessaire aux gens déjà dans les Services aux Etudiants :

- Techniques administratives
- Techniques psychosociales pour connaître l'éduqué et son milieu
- Techniques du travail d'équipe

2- Le second rapport, aborda directement le contenu et les moyens de formation:

1- Contenus

- Relations humaines entre membres de l'équipe
- Sociologie de l'étudiant
- Les mass média
- Administration et gestion

2- Moyens

L'accent fut mis particulièrement sur les stages :

- Utilisant des équipes de Services avec des personnes - ressources prises dans le milieu
- et se déroulant dans des Collèges accrédités par le Ministère de l'Education.

La nécessité de recherches dans le milieu fut également soulignée. Une position extrême - pas besoin de diplôme - relança le problème de l'accréditation : si les crédits ne font pas partie d'un cursus spécifique aboutissant à un diplôme, ils n'ont proprement pas de sens.

3- Suite à donner à la session

1- Que le Ministère constitue ou commandite des équipes volantes de formation

2- Que les rencontres soient régionalisées

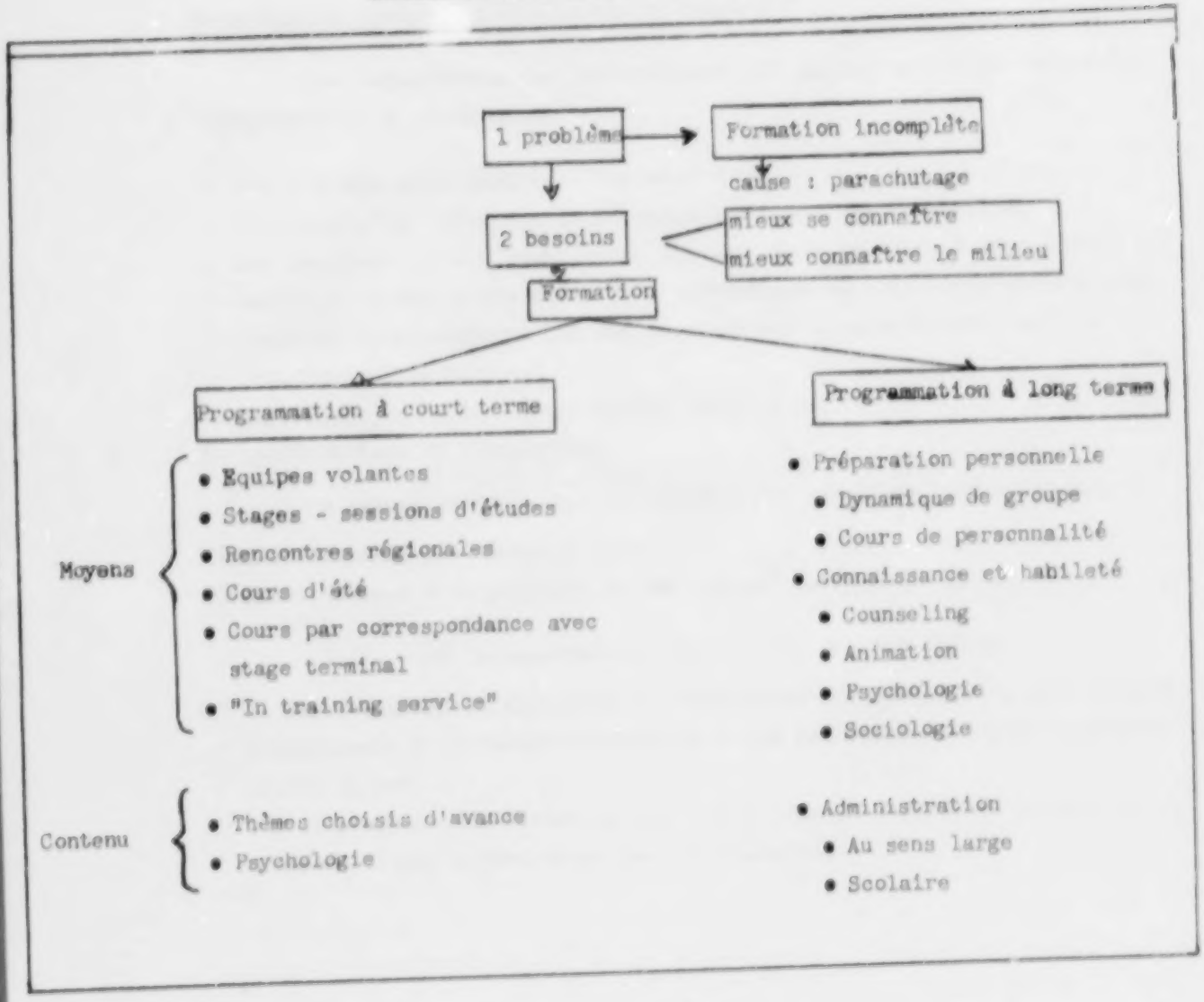
3- Qu'une table de travail en vue d'élaborer un programme de formation rassemble les représentants des divers Services et ceux de l'Université.

4- Que les projets de formation mis sur pied par l'Université de Montréal tiennent compte du fait que plusieurs institutions sont très éloignées (ex. en Abitibi).

III.3.2 Session AIES

Le rapport final de cette session isole un grand problème d'où tout découle: le manque de formation. Manque qui se spécifie dans deux "besoins": mieux se connaître - mieux connaître le milieu. Pour palier à ce manque, deux types de formation, à court terme et à long terme, sont développés. Le schéma suivant en donne les moyens et les contenus préconisés.

Structure du rapport final de l'AIES



Commentaires après la présentation du rapport

Les commentaires des participants ont surtout porté sur la partie "Programmation à court terme" :

1- Des diplômes sont désirés : "on en veut".
2- Nécessité d'un tronc commun débouchant sur des spécialisations
3- Que les cours pris à court terme puissent être intégrés à long terme
4- Serait-il possible d'envoyer de l'information sur les cours offerts dans d'autres universités et que ces cours soient éventuellement crédités à l'Université de Montréal ?
5- Importance de rendre "normative" l'expérience
6- Accréditation de l'expérience

D'autres commentaires ont remonté aux problèmes professionnels :

1) Clarification des tâches à faire
2) Etablissement d'un portrait du DSE désiré[1]

Enfin deux recommandations importantes ont été faites :

1) La participation du Ministère de l'Education est souhaitée : elle aiderait probablement à la régionalisation et à une reconnaissance plus rapide du statut du DSE.
2) Que le programme de formation soit conçu pour le secondaire (sinon, le secondaire risque d'être mangé par le collégial).

---

[1] Dans l'attente de ce portrait, un profil sommaire du DSE actuel (type fiche d'état civil) a été dressé à partir de l'enquête sur les SAE 69-70. On retrouvera ce profil dans la partie 5 du dessin donné à l'Annexe III.

CONCLUSION GENERALE

Les rapports des plénières encore plus que les résultats du sondage lient formation et profession selon un rapport dialectique :

1- La formation doit favoriser la professionnalisation spécifique et "à part entière" des personnes travaillant dans les Services aux Etudiants. L'exemple américain présenté dans Les programmes de développement étudiant dans les collèges américains[1] par Pierre Boucher de CADRE a nourri et cristallisé cette idée-force.

2- Pour ce faire, réapparaissent souvent

- le principe de l'alternance : alternance du temps de travail avec des temps de formation sous forme de stages, session d'été;
- mais aussi le fait que la profession doit fournir non seulement les thèmes de formation mais encore et souvent les ressources et le lieu de formation.

Ainsi intégrés dans ce contexte professionnel, les contenus de formation ont des chances d'être plus adaptés qu'en demeurant sur un campus.

Un comité siègera bientôt pour concrétiser dans un programme-cadre les différents besoins et objectifs de formation précisés lors de cette phase d'analyse. Ce comité rassemblera des représentants du Ministère de l'Education, du personnel des SAE et de l'Université. Son mandat sera d'élaborer un projet qui sera soumis au personnel des SAE par l'intermédiaire de leurs exécutifs. Le projet, amendé s'il y a lieu, sera ensuite soumis à la Commission des Etudes de l'Université.

Cette démarche d'élaboration de programmes, dont le cas des Services aux Etudiants est un exemple, a pour principal objectif de mettre

---

[1] Mémoire présenté à la session d'été des Services aux Etudiants, juin 1970.

en place une structure de transactions et des méthodes de participation capables de répondre aux exigences d'une authentique formation d'adultes. Cette structure développe des moments du processus éducatif qui souvent sont plus ou moins étouffés ou escamotés par le moment central de la transmission d'un savoir. Le développement de ces moments permet à chacun des agents engagés dans le processus d'apporter son savoir avec le pouvoir de le faire valoir. Une nouvelle distribution des rôles éducatifs s'opère et la structure peut devenir instituante d'une forme d'apprentissage à la définition de laquelle chacun contribue. Ainsi la structure habituelle de transmission s'intègre-t-elle dans une structure plus générale de transactions. Ces transactions requièrent l'élaboration de méthodes particulières dont un échantillon est donné dans ce document. L'ensemble demeure à perfectionner et à optimiser mais apparaît de plus en plus riche en potentialités d'innovations éducatives.

ANNEXE I

Sondage sur les besoins et objectifs de formation

1. Nom de l'institution :..... C.E.G.E.P. ☐
   A.C.Q. ☐

2. Age : _____

3. Sexe : ..... M ☐
   F ☐

4. Etat civil :..... Laïc ☐
   Clerc ☐

5. Etudes ratifiées par un diplôme universitaire (B.A. D.E.C. compris s'il y a lieu).

Année	Diplômes	Matières	Institutions

6. Etudes non-ratifiées par un diplôme

Année	Matières	Institutions

7. Avez-vous occupé un poste avant votre entrée en fonction dans les Services aux Etudiants ? ..... oui ☐
   non ☐

8. Si oui, le ou lesquels ?
   Dans l'éducation

   _____

   _____

   Hors de l'éducation

   _____

   _____

9. Votre fonction actuelle : titre _____

Service _____

Année d'entrée en fonction _____

10. Quelles sont les activités qui constituent selon vous l'essentiel de votre travail ? (ne pas mentionner plus de 3 activités)

_____ _____

_____ _____

_____

11. Dans l'exercice des activités mentionnées ci-dessus, quels sont les principaux problèmes rencontrés et pour la solution desquels votre formation vous apparaît :

- utile et suffisante
- utile mais insuffisante
- inutile

(Utilisez le tableau ci-dessous)

PROBLEMES	FORMATION		
	Utile et suffisante	Utile mais insuffisante	Inutile

12. Poursuivez-vous actuellement votre formation d'une façon systématique ?

oui ☐
non ☐

13. Si oui, dans quel(s) domaine(s) et en vue de quoi ? (utilisez le tableau qui suit et ne donnez qu'un seul objectif pour chaque domaine).

Domaines \ OBJECTIFS	Acquisition d'un diplôme exigé par votre fonction	Perfectionnement professionnel dans le secteur de l'éducation	Reconversion hors du secteur éducation	Développement personnel	Autres.

14. Compte tenu de vos tâches et problèmes actuels, quel plan de formation vous traceriez-vous idéalement ?

ANNEXE II

Extrait du document n°431 de l'Opération Départ (Montréal)
"Etat de la recherche concernant le concept de besoin".

Il nous apparaît que le concept de "besoin" peut se définir et se comprendre à partir des trois énoncés suivants :

1.- Le besoin doit être conçu comme un système structural. D'une part, il est un élément d'une structure, la structure qui a des besoins. D'autre par, l'élément besoin comme totalité a des sous-éléments en interaction. Enfin, il existe un ensemble de moyens aptes à satisfaire les besoins. Ceci constitue un ensemble structural complexe et dynamique dans lequel jouent certains processus fondamentaux d'interaction, d'autorégulation et de totalisation.

C'est en étudiant cet ensemble structural que nous ferons intervenir les concepts reliés à la notion de besoin.

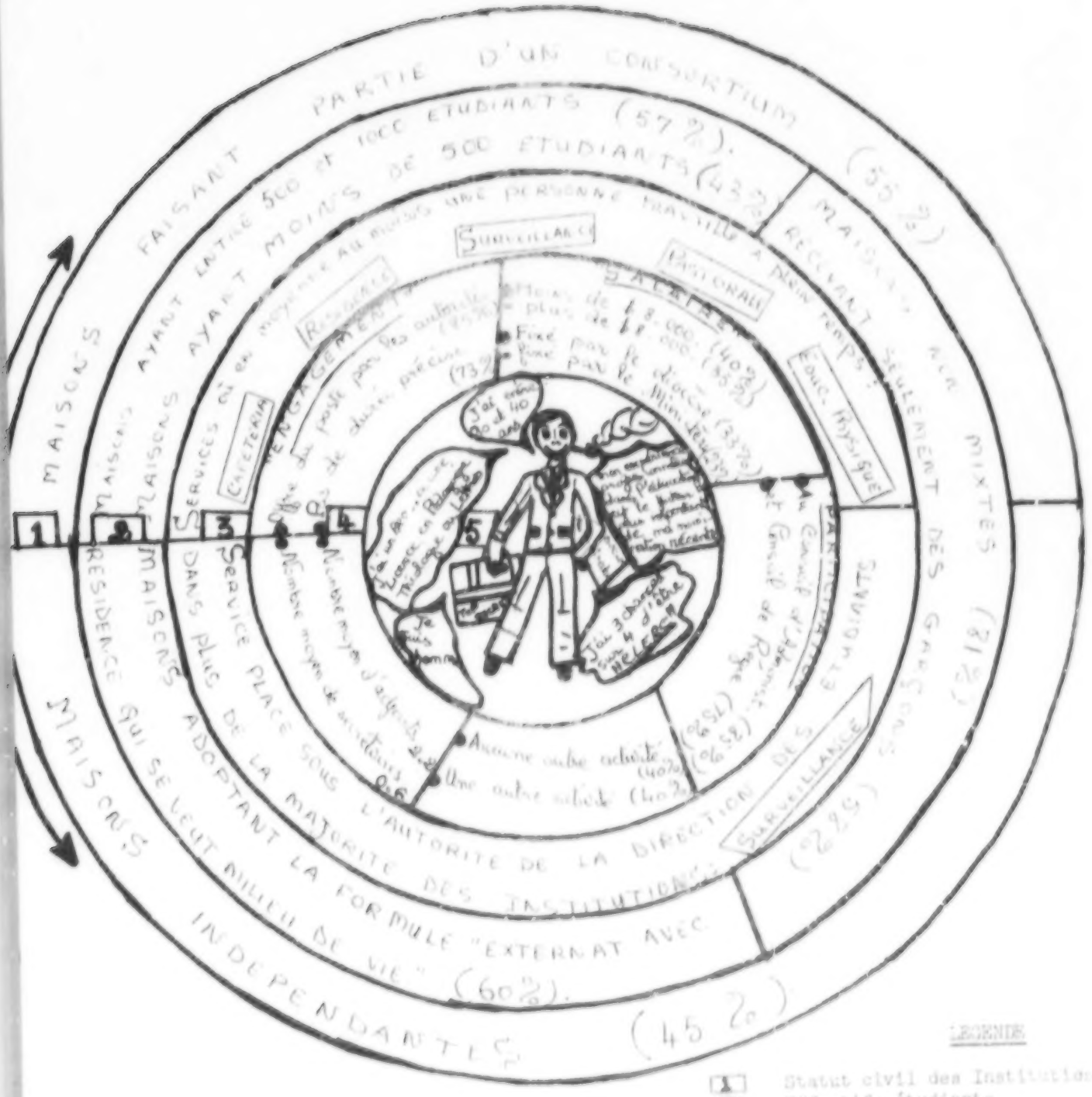
2.- Le besoin n'est pas un donné mais un construit. D'une part, il existe un décalage et non univocité entre demande de consommation (entendue ici dans un sens large) et besoin effectif. Ceci existe tant pour les besoins réels qu'imaginaires. D'où la nécessité (du moins au plan théorique) de tendre vers la satisfaction de ces deux types de besoins. D'autre part, nous pouvons dire que ce décalage existe parce que le besoin est finalisé et devient donc une représentation de l'ordre de l'image.

3.- Le besoin est à la fois un phénomène individuel et social: dans son origine ou émergence, dans sa réduction (moyens), dans son évaluation, dans les changements qu'il subit.

ANNEXE III

ENQUETE SUR LES SERVICES AUX ETUDIANTS (1969 - 1970).

Principales données concernant l'A.I.E.S.



LEGENDE

1. Statut civil des Institutions
2. Effectifs étudiants
3. Les Services aux Etudiants
4. La direction
5. Les directeurs